

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa merupakan langkah baru bagi tatanan penyelenggaraan pemerintahan desa. Desa tidak lagi menjadi obyek tetapi juga sebagai subyek dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini karena visi dari Undang-Undang tersebut mengarahkan desa menjadi sebuah entitas mandiri dengan konsep *self-governing community* dan *local self-government*. Ini merupakan sebuah cita-cita besar karena pendekatan “membangun desa” diubah menjadi “desa membangun”.

Dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menguraikan tujuan pengaturan Desa diantaranya: membentuk Pemerintahan Desa yang profesional, efisien dan efektif, terbuka, serta bertanggung jawab, serta meningkatkan pelayanan publik bagi warga masyarakat Desa guna mempercepat perwujudan kesejahteraan umum. Tujuan pengaturan Desa tersebut merefleksikan masalah dan hambatan struktural dalam pembangunan Desa yang harus ditangani di satu sisi, serta apa yang hendak diwujudkan melalui pelaksanaan Undang Undang Desa di sisi yang lain. Hal ini yang menuntut aparatur pemerintahan desa agar lebih meningkatkan kinerja supaya dapat terciptanya desa mandiri.

Masalah besar yang dihadapi Pemerintah Desa salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintahan desa dalam tata kelola keuangan desa. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan 4 (empat) kewenangan kepada Desa yaitu kewenangan berdasarkan

hak asal usul, kewenangan lokal berskala desa, kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan kewenangan tersebut Desa mendapatkan alokasi sumber pendapatan dari Negara yang sangat signifikan besarnya salah satunya Dana Desa yang harus dikelola secara profesional. Suatu organisasi/instansi harus memiliki suatu sistem yang baik karena jika tidak maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi/instansi akan terhambat (Regina dan Lucky O. H. Dotulong, 2015).

Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja karyawan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Tirza, Bernhard, Silcyljeova, 2014).

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh pemerintah desa untuk memiliki sumber daya aparatur pemerintah desa yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa. Sejalan dengan (Tirza, Bernhard, Silcyljeova, 2014) yang menyatakan pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh atasan yang berwenang pada jenjang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Norbaiti, 2013)

Seorang Perangkat Desa dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik apabila memiliki kemampuan dan komitmen yang dapat menunjang tumbuhnya organisasi, Perangkat Desa yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, karena tidak bisa dipungkiri komitmen merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja Perangkat Desa. Hal ini sejalan dengan (Reza dkk, 2017) bahwa kinerja pegawai merupakan tindakan yang mempengaruhi seberapa banyak perangkat memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dinas PMD) Kabupaten Kudus merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, memiliki 2 (dua) Bidang yaitu Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Bidang Pemerintahan Desa. Sebagai Dinas yang menangani pemerintahan desa maka salah satu tugasnya yaitu penyusunan kebijakan daerah, perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan

meliputi penyelenggaraan penataan desa, fasilitasi kerja sama desa, fasilitasi pengisian, peningkatan kapasitas, dan pemberhentian Aparat Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD), fasilitasi Pengelolaan Keuangan Desa, fasilitasi Pengelolaan Aset Desa, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan administrasi Desa. Salah satu hal terpenting adalah melakukan pembinaan dan peningkatan kapasitas melalui bimbingan teknis kepada Perangkat Desa.

Beberapa kegiatan pembinaan dan bimbingan teknis yang dilaksanakan lebih banyak kepada Sekretaris Desa, Bendahara Desa/Kaur Keuangan, Kasi Pemerintahan dan Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (PPMD). Adapun kegiatan pembinaan yang sudah dilaksanakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Kegiatan Pembinaan dan Bimbingan Teknis Tahun Anggaran 2017

No	Uraian	Peserta	Pemateri
1	Bintek Keuangan Desa Tanggal 28,29, dan 30 Maret 2017	Bendahara Desa, Kasi Pemerintahan Desa, Kasi PPMD, Kecamatan	Dinas PMD, BPPKAD dan Inspektorat
2	Sosialisasi Perundang-Undangan	Perangkat Desa	Dinas PMD
3	Bimbingan teknis Sistem Informasi Desa	Perangkat Desa dan Admin Desa	BP2DK (SIDEKA), Dinas PMD
4	Sosialisasi TP4D	Kepala Desa	Kejaksanaan
5	Sosialisasi Perundang-Undangan Bagi kepala Desa Baru	Kepala Desa Baru	Dinass PMD
6	Bintek Keuangan Desa Tanggal 22 s.d 30 Nopember 2017	Bendahara Desa, Kasi Pemerintahan Desa, Kasi PPMD, Kecamatan	Dinas PMD

Lanjutan Tabel 1.1
Kegiatan Pembinaan dan Bimbingan Teknis Tahun Anggaran 2017

No	Uraian	Peserta	Pemateri
7	Bintek Keuangan desa lanjutan (SISKEUDES online) 18 s.d 22 Desember 2017	Bendahara Desa Desa/Kaur Keuangan, Kasi Pemerintahan Desa, Kasi PPMD, Kecamatan	Dinas PMD

Sumber : Dinas PMD Kabupaten Kudus, 2018.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Sekretaris Desa, Bendahara Desa, Kasi Pemerintahan dan Kasi PPMD dalam satu tahun hanya 4 (empat) sampai 5 (lima) kali diberikan bimbingan teknis, sehingga bagi Perangkat Desa merasa masih kurang. Hal ini dikarenakan tugas dan tanggung jawab desa dalam pengelolaan keuangan selalu mengikuti peraturan yang secara dinamis berubah sebagaimana alur kebijakan yang ada, baik sistem maupun teknis pelaksanaannya. Sumber daya manusia yang terbatas pada Perangkat Desa akan berdampak pada perbedaan masing-masing kinerja pemerintah desa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya guna terciptanya desa yang mandiri.

Sumber daya manusia dalam hal ini Perangkat Desa dianggap lebih bernilai jika memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keterampilan, dan keahlian sesuai dengan kebutuhan dalam penyelesaian pekerjaannya. Nilai-nilai sumber daya manusia tersebut dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik jenjang pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan Perangkat Desa di 123 (seratus dua puluh tiga) desa di Kabupaten Kudus dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan Perangkat Desa di Kabupaten Kudus

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Tamat SD/Sederajat	104
2.	SMP dan sederajat	318
3.	SMA dan sederajat	860
4.	Akademi (DI, DII, DIII)	44
5.	Sarjana	129
	Jumlah	1455

Sumber : Dinas PMD Kabupaten Kudus, 2018.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa dari 123 desa di Kabupaten Kudus tamat SMA dan sederajat.

Secara umum kinerja Perangkat Desa dapat dipengaruhi oleh faktor individu Perangkat Desa dan faktor organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, maka diperoleh fenomena aparatur Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus sebagai berikut: a) Masih banyak Perangkat Desa di Kabupaten Kudus yang belum menguasai teknis penyelesaian pekerjaan dengan alat yang ada antara lain pengoperasian komputer, penguasaan Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES). Jika hal tersebut dipenuhi dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perangkat Desa dalam tata kelola keuangan desa. b) Kurang meratanya penyertaan bimbingan teknis bagi Perangkat Desa di Kabupaten Kudus. Jika hal itu dapat dipenuhi diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perangkat Desa. c) Perlu adanya peningkatan monitoring, evaluasi dan pengawasan kepada Perangkat Desa. Jika hal itu dipenuhi dengan baik maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perangkat Desa. d). Nampak kondisi adanya sebagian Perangkat Desa di Kabupaten Kudus yang tidak mentaati jam kerja, baik jam masuk maupun jam pulang kerja dalam rutinitas kerja, hal ini menyebabkan penanganan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat tidak bisa berjalan dengan baik. e) Adanya beberapa target pekerjaan

yang tidak dapat terealisasi dengan tepat waktu seperti penyusunan Perencanaan Pembangunan Desa, Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB Desa) yang menyebabkan beberapa kegiatan tertunda serta pemenuhan data-data pertanggungjawaban keuangan desa yang sering terlambat.

Atas dasar fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, maka dalam kajian penelitian ini peneliti menetapkan kinerja Perangkat Desa sebagai pokok kajian. Kinerja Perangkat Desa menjadi kajian penting dalam penelitian ini karena dengan pengukuran kinerja Perangkat Desa dapat diketahui melalui berbagai indikator yang mendukung peningkatan kinerja, maka akan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kinerja Perangkat Desa. Dengan upaya peningkatan kinerja Perangkat Desa akan memberikan dorongan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari penyelenggaraan pemerintahan desa.

Research gap atau perbedaan dalam penelitian yang terkait dengan penelitian tentang pendidikan terhadap kinerja pegawai yakni penelitiannya Evert, Bode dan Mae (2017), Regina, Lucky (2015) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan berbeda dengan penelitiannya Feidy, Adolfina, Mac Dinald Walangitan (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitiannya Feidy, Adolfina, Mac Dinald Walangitan (2016) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitiannya Anriza, Rizal dan M. Joko (2017) diperoleh hasil bahwa Pelatihan secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

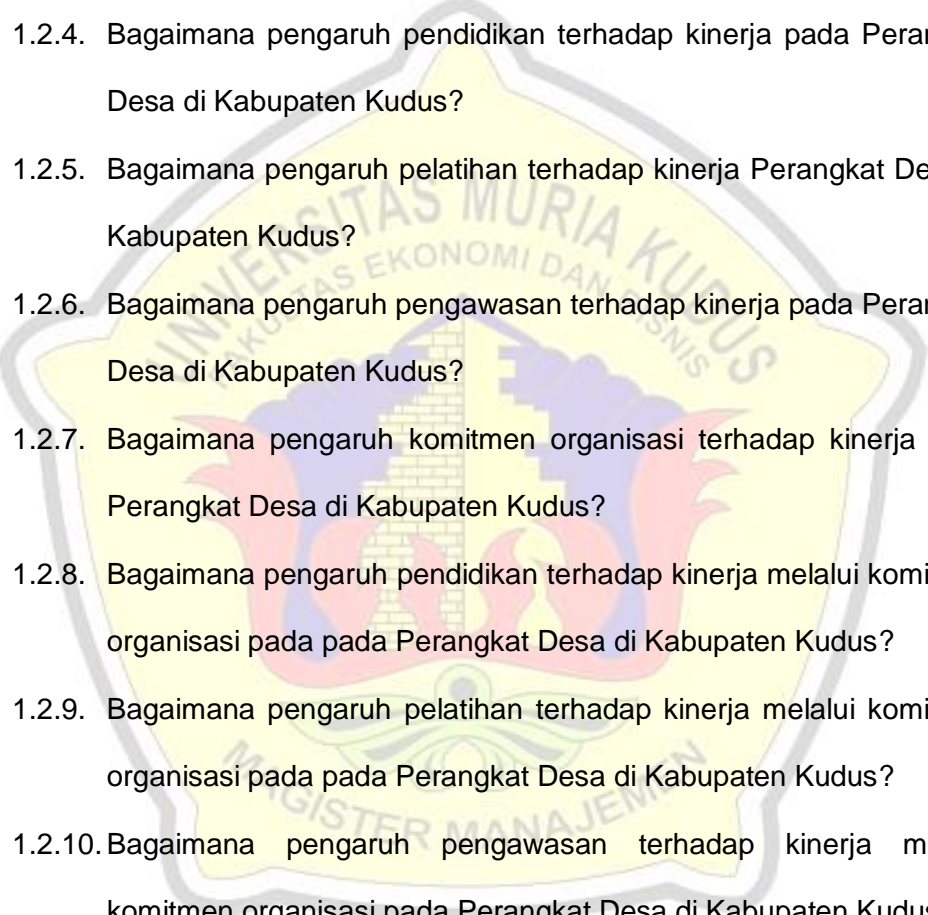
Penelitiannya Fitria, Merry Muspita Dyah Utami, dan Riswan Iskandar (2015), Suharriza Nur Abyad (2011) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja Pegawai. Berbeda dengan hasil penelitiannya Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita (2015) diperoleh hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan dan negatif terhadap Kinerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Saat ini pelatihan yang diberikan oleh Dinas PMD kepada Perangkat Desa, utamanya pelatihan aplikasi Sistem Keuangan Desa (SISKUEDES) dan pelatihan pengelolaan keuangan desa sangat membantu proses bagi Perangkat Desa untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan, namun yang menjadi keluhan peserta pelatihan adalah waktu pelatihan yang masih terbatas.

Tingkat pendidikan Perangkat Desa berdampak pada cepat lamanya penangkapan materi pelatihan dan keinginan untuk bekerja secara maksimal dengan berpengaruh pada mampu tidaknya mengoperasikan berbagai teknologi yang digunakan saat ini terutama sistem aplikasi, sehingga berdampak pada tingkat penyelesaian pekerjaan.

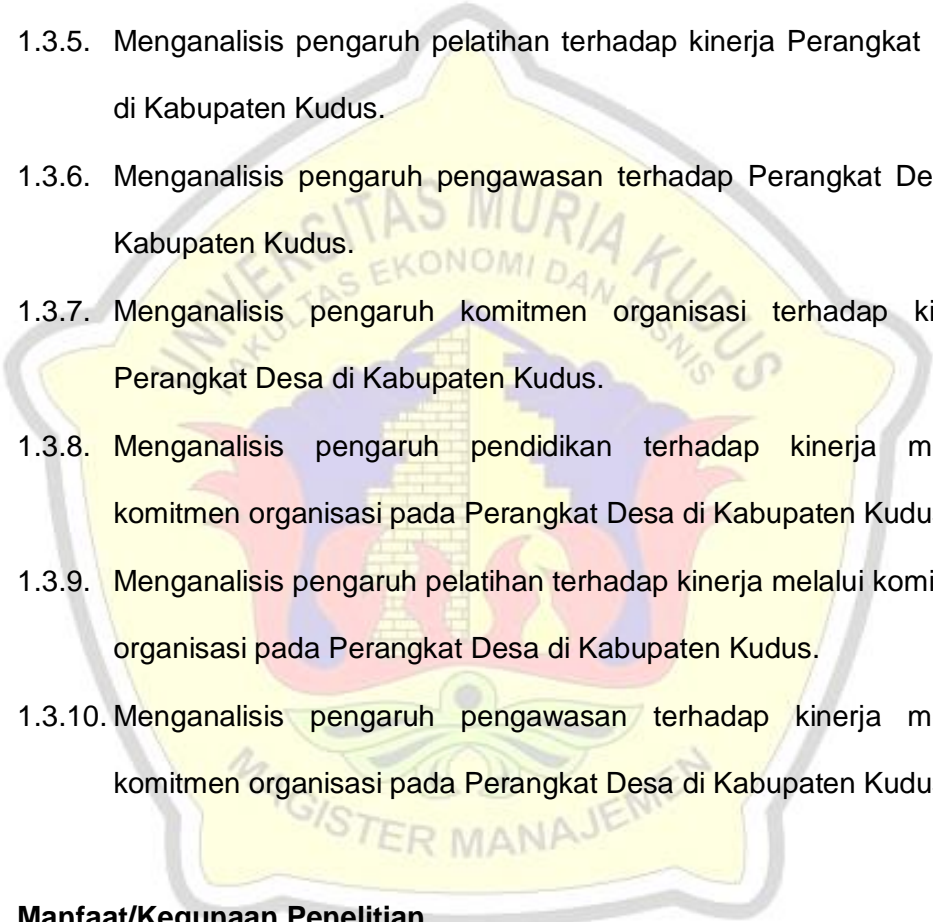
Pengawasan atau inspeksi yang dilakukan pimpinan maupun dinas terkait masih belum dapat membuat Perangkat Desa mau bekerja secara maksimal sehingga dapat berdampak pada kualitas kerja serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dimaksudkan untuk mempermudah pembahasan terhadap materi penelitian yang secara sistematis sebagai berikut :

- 
- 1.2.1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.8. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.9. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.10. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.

- 
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap komitmen organisasi Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.8. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.9. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.10. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.

1.4. Manfaat/Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan untuk :

- 1.4.1. Secara akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, pengawasan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada perangkat Desa di Kabupaten Kudus.

- 1.4.2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacana untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.
- 1.4.3. Secara pribadi diharapkan dapat menambah pengetahuan kajian mengenai keberhasilan pelatihan Sistem Keuangan Desa (SISKUEDES) yang dapat membantu pengelolaan keuangan desa dan dampaknya guna peningkatan kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Kudus.

